
Vue d'ensemble

Marché
du travail

En progression depuis 1995, le revenu salarial ralentit depuis 2007, plus fortement pour les hommes, les jeunes et les seniors

Bertrand Marc, Nathalie Missègue, Laurence Rioux*

De 1995 à 2010, le revenu salarial augmente en moyenne de 0,7 % par an en euros constants. Il ralentit depuis 2007, de manière plus prononcée pour les hommes, les jeunes et les seniors. Le revenu salarial est la somme de tous les salaires perçus par une personne au cours d'une année. Les écarts de revenu salarial d'un salarié à l'autre sont élevés : le quart des personnes aux revenus salariaux les plus hauts perçoivent en moyenne dix fois plus que le quart de celles qui ont les revenus salariaux les plus faibles. Les différences de durée d'emploi sur l'année expliquent 83 % de ces écarts, les différences de salaire horaire 17 %. La faiblesse de certains revenus salariaux tient à des raisons diverses : entrée ou sortie en cours d'année du marché du travail (fin d'études, départ en retraite), cumul d'une activité salariée et d'une activité d'indépendant, perte d'emploi, etc. Ainsi, 13 % des salariés ont touché en 2010, en plus de leur salaire, des allocations chômage ; 6 % ont perçu des pensions et 2,5 % des revenus d'indépendants.

Le revenu salarial est la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales¹, perçus par une personne au cours d'une année donnée, dans des entreprises du secteur privé ou dans le secteur public. Le revenu salarial permet d'avoir une vision plus large des disparités salariales que le seul salaire horaire offert par le ou les employeurs au cours de l'année, puisqu'il dépend non seulement de ce dernier, mais aussi du volume d'emploi, correspondant au nombre d'heures rémunérées sur l'année. Pour tenir compte à la fois de la durée des contrats de travail (qui permet d'intégrer les CDD) et de la quotité (qui permet d'intégrer les salariés à temps partiel) dans les disparités de revenu salarial, on exprime ce volume d'emploi comme la durée en jours équivalent-temps plein (EQTP), pendant laquelle un salarié a un contrat de travail sur une année².

En 2010, en France métropolitaine, 23,9 millions de personnes ont occupé un emploi salarié (hors salariés des particuliers-employeurs) à un moment ou à un autre de l'année, d'après les

Repères

En 2010,

- Un salarié à temps plein au Smic a perçu en moyenne 1 055 euros net par mois.
- Une salariée du secteur privé ou des entreprises publiques gagne en moyenne un cinquième de moins que son homologue masculin.
- Les écarts salariaux entre les trois fonctions publiques s'expliquent en grande partie par des répartitions entre catégories socioprofessionnelles très différentes.

} voir fiche 3.7

voir fiche 3.8

* Bertrand Marc, Nathalie Missègue, Laurence Rioux, Insee.

1. Au sens large, donc nets de contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

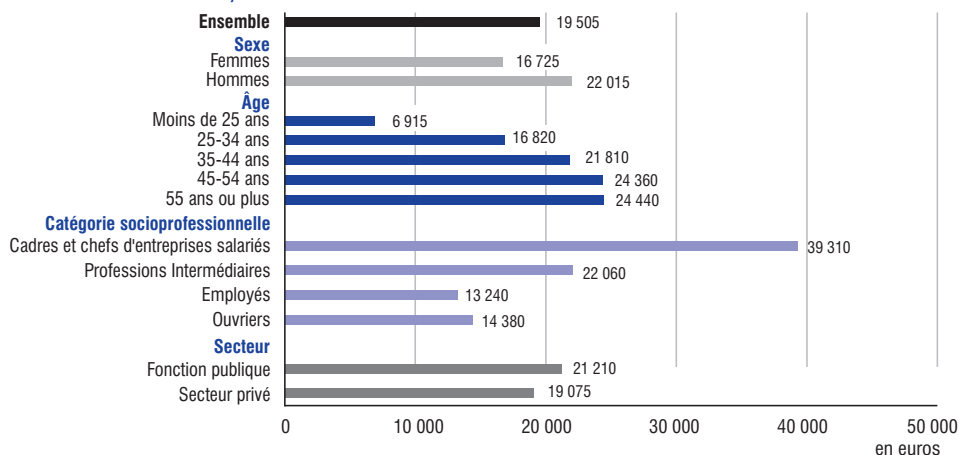
2. Un salarié à temps complet a une durée d'emploi de 360 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année et de 180 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année ; un salarié à mi-temps a une durée d'emploi de 180 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année, et de 90 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année.

déclarations annuelles de données sociales (DADS) et le système d'information des agents des services publics (SIASP) (*encadré 1*). Certaines personnes ayant occupé plusieurs emplois salariés successivement ou en même temps, cela représente au total sur l'année 25,3 millions d'emplois différents. Certains de ces emplois n'ont duré qu'une partie de l'année, d'autres sont à temps partiel. Ainsi, ces 25,3 millions d'emplois en représentent 18,6 millions en EQTP.

En 2010, les salariés ont perçu en moyenne 19 505 euros de revenu salarial

En 2010, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée³ s'établit à 19 505 euros annuels (*figure 1*). Il atteint 19 075 euros dans le secteur privé et les entreprises publiques contre 21 210 euros dans l'ensemble des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) (*encadré 2*). Cette moyenne recouvre des situations très hétérogènes. Ainsi, au cours de l'année 2010, un quart des salariés a perçu moins de 9 390 euros de revenu salarial net par an (1^{er} quartile, Q1, soit 0,74 Smic dans l'année). Le revenu salarial moyen de ces 25 % de salariés les moins payés est de 3 860 euros par an (*figure 2*). Un 2^e quart de salariés a perçu un

1. Revenu salarial moyen en 2010



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2010, les employés ont perçu en moyenne 13 240 euros.

Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

2. Salaire journalier et durée d'emploi selon l'échelle du revenu salarial

	1995				2010			
	1 ^{er} quart	2 ^e quart	3 ^e quart	4 ^e quart	1 ^{er} quart	2 ^e quart	3 ^e quart	4 ^e quart
	< Q1	Q1-Q2	Q2-Q3	> Q3	< Q1	Q1-Q2	Q2-Q3	> Q3
Salaire journalier moyen ¹ (en euros 2010)	36,8	40,6	55,0	102,7	40,7	45,0	59,3	111,4
Durée d'emploi annuelle moyenne (en jours EQTP)	81	304	347	351	95	314	350	353
Revenu salarial moyen								
en euros 2010	2 984	12 328	19 061	36 006	3 859	14 159	20 712	39 291
en % du Smic	27	110	170	321	31	112	164	310

1. Le salaire journalier moyen est calculé sur l'ensemble de la durée des contrats et pas seulement sur les jours ouvrés. Il est donc comparable avec un revenu annuel divisé par 360 jours ou un revenu mensuel divisé par 30 jours. Par contre, il n'est pas comparable avec un salaire par jour ouvré qui correspondrait à un salaire horaire multiplié par un nombre d'heures par jour.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2010, le quart des personnes aux revenus salariaux les plus faibles perçoit en moyenne un peu moins de 3 859 euros par an, contre plus de 39 291 euros en moyenne pour le quart des personnes aux revenus salariaux les plus élevés.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 en 2010, au 1/25 en 1995.

3. Dans cet article, les « salariés » s'entendent comme les personnes ayant perçu un salaire au moins un jour dans l'année.

revenu salarial compris entre 9 390 euros et 17 520 euros (la médiane, Q2). Un 3^e quart de salariés a perçu un revenu salarial compris entre la médiane et 24 600 euros (3^e quartile, Q3). Le revenu salarial moyen du dernier quart (les 25 % de salariés les mieux payés) s'élève à 39 290 euros, soit 10 fois plus que le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les moins payés.

Encadré 1

La mesure du revenu salarial selon les sources : enquête et source administrative

Les études habituellement publiées par l'Insee sur les salaires s'appuient sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État, et le système d'information des agents des services publics (SIASP), dont les caractéristiques, de champ notamment, diffèrent de celles des enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS).

Les Déclarations annuelles de données sociales

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est un formulaire administratif que doivent remplir chaque année tous les employeurs (sauf les particuliers), y compris les entreprises du secteur public et les administrations publiques, à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent *via* ces déclarations la masse des traitements qui sont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant le montant des rémunérations salariales perçues. Le champ des DADS exploitées par l'Insee recouvre l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Sont éliminés du champ : les agents des organismes de l'État, titulaires ou non, les activités extraterritoriales et les établissements implantés à l'étranger employant des salariés qui relèvent de la sécurité sociale française mais exercent leur activité hors de France. Par ailleurs, les services domestiques ne sont pas couverts par la source DADS dans le cas où l'employeur serait un particulier.

Les fichiers de paie de la fonction publique d'État

Jusqu'à l'exercice 2009, les fichiers de paie de la fonction publique d'État constituent la source de référence sur les rémunérations des agents de l'État, titulaires ou non, sans aucune restriction sur les services dans lesquels ils exercent leur activité (civils ou militaires, contrats aidés, salariés des établissements publics, etc.).

Système d'information des agents des services publics

À partir de l'année de référence 2009, les rémunérations dans les trois fonctions publiques

(État, territoriale, hospitalière) sont connues grâce au nouveau système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee. Lors de la mise en place du nouveau SIASP, les périmètres de chacun des trois versants de la fonction publique ont été révisés et s'appuient désormais, essentiellement, sur la catégorie juridique de l'employeur. Cela a pu entraîner des ruptures de séries entre 2008 et 2009 pour la fonction publique en général et en particulier pour la fonction publique d'État.

Avertissement

La décomposition du revenu salarial en salaire horaire et nombre d'heures rémunérées n'est possible que depuis 1995. En effet, la variable mesurant les heures rémunérées d'un poste n'est disponible que depuis 1995, et c'est cette variable qui permet de calculer un salaire horaire ou un salaire en EQTP. Un changement majeur de chaîne de production a eu lieu en 2002. Ce changement a notamment affecté le mode de redressement du nombre de jours rémunérés dans l'année et amélioré la précision des variables décrivant l'emploi occupé, par exemple la catégorie socioprofessionnelle ou la répartition temps partiel/temps complet. Ces améliorations rendent parfois délicates les comparaisons d'une période à l'autre et peuvent engendrer des ruptures de séries ou la présence de points aberrants. De plus, suite à des problèmes d'intégration des données en provenance des agences d'intérim en 2003, 2004 et 2005, les postes des intérimaires ont été mal renseignés ces trois années, ce qui peut affecter le revenu salarial et la décomposition entre salaire horaire et durée d'emploi en jours EQTP. Dans les graphiques présentés, on a choisi de lisser les évolutions entre 2002 et 2006.

Les enquêtes Revenus fiscaux (ERF) et Revenus fiscaux et sociaux (ERFS)

Les enquêtes Revenus fiscaux (ERF) s'appuient sur un échantillon représentatif des ménages dits « ordinaires » (hors logements en collectivité) en France métropolitaine, issu de l'enquête Emploi

Encadré 1 (suite)

en continu depuis 2002, et sur leurs déclarations fiscales. Ces dernières comprennent en particulier les « salaires et traitements » perçus par les salariés au cours de l'année. Une nouvelle série d'enquêtes, appelées enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), démarre à partir des revenus 2005¹. Outre le fait qu'elle intègre des améliorations méthodologiques (portant sur les prestations sociales et les revenus de produits financiers), les montants de revenus, notamment les salaires, sont désormais pré-remplis dans la déclaration fiscale. Ces données sont transmises chaque année par les tiers déclarants : entreprises, organismes sociaux et caisses de retraite. Cette nouveauté permet d'assurer depuis cette date une meilleure comparabilité entre les données d'enquête et celles émanant des sources administratives puisque leur origine est la même.

Mesurer un revenu salarial comparable entre source administrative et enquête

Le rapprochement des DADS et des fichiers de paie de la fonction publique d'État permet d'affecter à chaque salarié, via son identifiant, l'ensemble des salaires qu'il a effectivement perçus au cours de l'année, même s'il a cumulé un emploi dans la fonction publique et un autre dans le privé. La source résultant ainsi de l'appariement des DADS

et des fichiers de paie des agents de l'État sera dénommée ici « source administrative » par commodité. Les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) indiquent également le montant des salaires perçus (et déclarés à l'administration fiscale) par chaque salarié au cours de l'année, qu'il ait ou non cumulé plusieurs emplois.

La confrontation de ces sources, qui fournissent deux approches du revenu salarial, suppose une mise en cohérence préalable de ce qui est mesuré. Dans les deux sources, les revenus salariaux sont annuels. Les salaires dans la source administrative sont nets de toutes cotisations y compris CSG et CRDS et sont par conséquent comparables. Les salaires issus directement des ERFS diffèrent par l'intégration de la CSG non déductible et de la CRDS², mais ces cotisations sont retirées ici pour comparer les sources. De plus, ce rapprochement est mené en conservant dans les ERFS tous les personnes percevant un revenu salarial positif (définition large des salariés³) pour s'approcher au mieux du champ de la source administrative.

Le lecteur intéressé pourra trouver une comparaison des deux sources dans l'annexe de l'article intitulé « La disparité des temps annuels de travail amplifie les inégalités salariales » dans l'édition 2010 de *France, portrait social*.

1. Comme lors de toute rénovation, les revenus 2005 sont disponibles à la fois avec l'ancienne (ERF) et la nouvelle enquête (ERFS). Pour mesurer les évolutions de revenus, il faut alors prendre en compte d'une part les évolutions jusqu'en 2005 dans la série des ERF et d'autre part l'évolution depuis 2005 selon la série des ERFS.

2. Le « revenu déclaré » de l'enquête est celui qui figure sur la déclaration de revenus remise par les contribuables à l'administration fiscale et inclut donc les cotisations sociales imposées à l'impôt sur le revenu (la CSG non déductible et la CRDS qui est toujours imposable).

3. On garde ici les personnes qui ont déclaré un autre statut « principal » (étudiants et non-salariés notamment).

Encadré 2

Le revenu salarial dans le secteur privé et dans les fonctions publiques

En 2010, le revenu salarial est de 19 075 euros annuels dans le secteur privé et les entreprises publiques, contre 21 210 euros dans l'ensemble des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière). Il n'y plus en 2010 (et ceci depuis 2007) de différence de salaire horaire entre public et privé : l'écart de revenu salarial entre public et privé s'explique intégralement par une durée d'emploi sur l'année supérieure de 12 % dans la fonction publique du fait de la plus grande stabilité des emplois.

Sur la période 1995-2010, le revenu salarial a augmenté plus rapidement dans le secteur privé

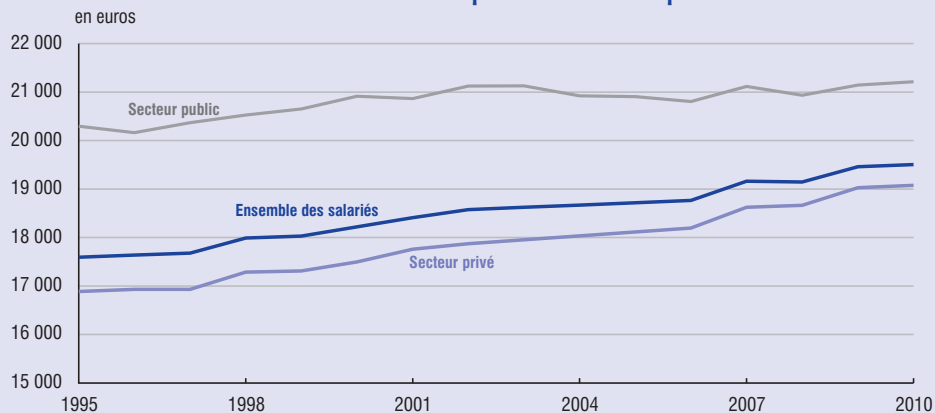
que dans le secteur public, avec un taux de croissance en euros constants de + 0,8 % par an en moyenne contre + 0,3 %. La durée d'emploi a progressé de 0,2 % dans le secteur privé contre 0,1 % dans le secteur public. Le salaire journalier en EQTP, quant à lui, a évolué plus fortement à la hausse dans le privé (+ 0,6 %) que dans le public (+ 0,2 %). Cela explique que l'écart de salaire journalier en EQTP de 5 % observé en 1995 au bénéfice de la fonction publique a progressivement disparu. Cette faible hausse du salaire journalier en EQTP dans la fonction publique est en partie imputable à des effets de composition.

Encadré 2 (suite)

En effet, sur la période 1995-2010, la croissance de l'emploi public a été dynamique dans la fonction publique territoriale et, dans une moindre mesure, dans le secteur hospitalier public, alors qu'elle a été proche de zéro dans la fonction publique d'État. Or ces trois fonctions publiques sont caractérisées par

des répartitions très différentes en termes de catégorie socioprofessionnelle : les trois quarts des salariés de la fonction publique territoriale et la moitié de ceux du secteur hospitalier public sont employés ou ouvriers, alors que 36 % de la fonction publique d'État sont cadres.

Évolution du revenu salarial dans le secteur privé et le secteur public de 1995 à 2010



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2010, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée s'établit à 19 075 euros. Il atteint 19 075 euros dans le secteur privé et les entreprises publiques contre 21 210 euros dans l'ensemble des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Note : en raison d'un problème d'intégration des déclarations des agences d'interim, les données ont été corrigées entre 2003 et 2005.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

La durée d'emploi du quart des salariés les moins payés atteint en moyenne un trimestre sur l'année

En 2010, les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population, mesurées en termes de variance, s'expliquent pour 17 % par des disparités de salaire horaire et pour 83 % par des disparités de durée d'emploi dans l'année (encadré 3). La durée d'emploi en EQTP des salariés du 1^{er} quart (les 25 % de revenus salariaux les plus bas) atteint environ un trimestre sur l'année en moyenne : soit ils ont un emploi stable mais à temps partiel ; soit ils n'ont été en emploi qu'une partie de l'année, parce qu'ils alternent périodes d'emploi et périodes de chômage, ou bien parce qu'ils sont entrés ou sortis du marché du travail en cours d'année (cas des étudiants et des retraités). Ainsi entre les salariés du 1^{er} quart et ceux du 2^e quart, les différences de durée d'emploi expliquent presque l'intégralité des écarts de revenu salarial moyen. Les seconds perçoivent en moyenne un salaire horaire seulement 10 % plus élevé que les premiers (1,28 fois le Smic contre 1,16 fois le Smic), mais ils ont une durée d'emploi trois fois supérieure (314 jours EQTP en moyenne sur l'année contre 95). À l'inverse, les différences de revenu salarial entre les salariés des 3^e et 4^e quarts proviennent pour la majeure partie de différences de salaire horaire. Les salariés du 4^e quart perçoivent en moyenne un salaire horaire près de deux fois plus élevé que ceux du 3^e quart : 3,17 fois le Smic contre 1,68.

La décomposition du revenu salarial

En pratique, le revenu salarial perçu dans l'année par un salarié peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un nombre d'heures rémunérées sur l'année. La durée rémunérée annuelle en heures a l'avantage de tenir compte à la fois de la durée du contrat en jours (qui permet de mettre en évidence les contrats courts) et de la quotité (qui permet de refléter les temps partiels). De manière équivalente en termes de mesure des inégalités, le revenu salarial peut se décomposer comme le produit d'un salaire journalier en équivalent-temps plein (EQTP, c'est-à-dire le salaire que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire) et d'une durée d'emploi en jours EQTP sur l'année.

Sur le champ des déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui prennent en compte les secteurs d'activité du privé et les fonctions publiques territoriale et hospitalière, et pour lesquelles le nombre d'heures rémunérées est disponible, on note :

RS revenu salarial annuel

nbh nombre d'heures rémunérées sur l'année

sal_h salaire horaire

DP nombre de jours rémunérés

DP_{EQTP} nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein

med_{TC} médiane du nombre d'heures rémunérées des salariés à temps complet présents toute l'année

$quot$ quotité de travail (1 pour les salariés à temps complet)

sal_j salaire journalier en EQTP

La décomposition du revenu salarial s'écrit :

$$RS = sal_h \times nbh$$

La quotité de travail correspond à la proportion (entre 0 et 1) du nombre d'heures rémunérées par jour travaillé par rapport à un salarié à temps complet :

$$quot = \frac{nbh}{med_{TC}} \times \frac{360}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$

Le nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein correspond au nombre de jours que travaillerait le salarié s'il était à temps complet avec le même nombre d'heures total :

$$DP_{EQTP} = quot \times DP$$

Le salaire sal_j que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire est donc :

$$sal_j = sal_h \times \frac{med_{TC}}{360} = \frac{RS}{nbh} \times \frac{med_{TC}}{360} = \frac{RS}{quot \times DP} = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Ce qui correspond bien à la décomposition voulue :

$$RS = sal_j \times DP_{EQTP}$$

Encadré 3 (suite)

Sur le champ de la fonction publique d'État, le nombre d'heures rémunérées n'est pas renseigné mais DP_{EQTP} , le nombre de jours rémunérés en équivalent temps plein, l'est. On peut alors définir, comme sur le champ des DADS :

$$\text{quot} = \frac{DP_{EQTP}}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$
$$sal_j = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Il faut souligner que la durée de rémunération DP_{EQTP} est mesurée en jours EQTP : ainsi, cette mesure dépend de la médiane du nombre d'heures des salariés à temps complet. Lors du passage à la semaine de 35 heures, cette médiane est passée de 2 028 heures par an (soit 39 heures par semaine) à 1 820 heures par an (soit 35 heures par semaine). Pour un salarié à temps complet passant à la semaine de 35 heures, ni le salaire journalier en EQTP, ni la durée en emploi en jours EQTP ne changent : la décomposition du revenu salarial en salaire journalier en EQTP et en durée en emploi en jours EQTP est neutre à la réduction du temps de travail (c'est notamment pourquoi on utilise ce concept dans cet article pour décomposer les évolutions de revenu salarial). En revanche, le salaire horaire aura, lui, augmenté. Ainsi, en niveau, la décomposition en salaire horaire et en nombre d'heures rémunérées n'est pas neutre à la réduction du temps de travail. La hausse du salaire journalier EQTP sur la période 1995-2010 est donc mécaniquement inférieure à celle du salaire horaire sur la même période.

La connaissance des durées d'emploi permet de proposer une décomposition du niveau du revenu salarial, mais aussi de sa variabilité en coupe transversale. Pour cela, en passant au logarithme et aux variances, on écrit :

$$\text{Var}(\log(RS)) = \text{Var}(\log(sal_j)) + \text{Var}(\log(DP_{EQTP})) + 2 \times \text{Cov}(\log(sal_j), \log(DP_{EQTP}))$$

et comme sal_j est proportionnel à sal_h , c'est équivalent à

$$\text{Var}(\log(RS)) = \text{Var}(\log(sal_h)) + \text{Var}(\log(DP_{EQTP})) + 2 \times \text{Cov}(\log(sal_h), \log(DP_{EQTP}))$$

Cette décomposition nous permet donc d'expliquer les disparités du revenu salarial par les disparités de ses deux composantes : le salaire horaire (ou de manière équivalente le salaire journalier en EQTP) et la durée d'emploi sur l'année. Le passage aux 35 heures est neutre sur la décomposition de la variance.

Les contributions des covariances sont négligeables et non représentées graphiquement.

Comparaison avec des travaux antérieurs

Un travail analogue a été mené sur la période 1978-2005 par Aeberhardt, Pouget et Skalitz [Insee, 2007] qui décomposent le revenu salarial en un salaire journalier et un nombre de jours rémunérés (non exprimé en EQTP). Ils trouvent que les inégalités de revenu salarial ont légèrement augmenté jusqu'au milieu des années 1990 avant de se stabiliser, voire de diminuer. Pour certaines catégories (jeunes, ouvrières) cette augmentation vient d'une hausse des inégalités de durée de paie. Leurs données pour 2005, alors provisoires, sont assez différentes de celles issues des fichiers définitifs ici utilisés (ce qui peut changer les appréciations globales d'évolutions).

Entre 1995 et 2010, le revenu salarial moyen augmente de + 0,7 % en moyenne par an en euros constants malgré un ralentissement à partir de 2007

De la fin des années 1970 au milieu des années 1990, le revenu salarial dans le secteur privé et les entreprises publiques avait reculé à un rythme de - 0,3 % par an en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'évolution des prix). Cette baisse était, pour une bonne part, imputable au doublement du taux de cotisations sociales salariés dans le salaire brut au cours de cette période. À l'inverse, de 1995 à 2010, sur l'ensemble de la population salariée, le revenu salarial moyen augmente légèrement. En euros constants, il progresse de 17 595 à 19 505 euros, soit une croissance de + 0,69 % en moyenne par an. Cette hausse résulte en premier lieu d'une légère augmentation du salaire journalier net en EQTP⁴ (+ 0,51 % en moyenne annuelle en euros constants). En deuxième lieu, elle s'explique par un allongement de la durée d'emploi en jours EQTP dans l'année (+ 0,18 % en moyenne annuelle, soit au total + 7,5 jours EQTP⁵).

La progression du revenu salarial ralentit néanmoins depuis 2007. En 2008, les débuts de la crise se traduisent d'abord par une stabilisation du revenu salarial. Si l'aggravation de la conjoncture au 1^{er} semestre de 2009 n'empêche pas une hausse du revenu salarial entre 2008 et 2009, le retour de la croissance en 2010 s'accompagne d'un net ralentissement de celui-ci. Les évolutions du revenu salarial peuvent être complexes à interpréter d'une année sur l'autre en période de retournement conjoncturel⁶. En effet, elles dépendent non seulement de l'évolution du salaire horaire moyen, mais aussi de l'évolution de la composition de la force de travail. Ainsi, le retour à l'emploi au cours de l'année 2010 d'un salarié ayant perdu son emploi au début de la crise pèsera sur le revenu salarial de 2010 car cette personne n'aura travaillé qu'une partie de l'année. Pour expliquer le ralentissement du revenu salarial moyen en 2010, il faut aussi tenir compte du fait que la moitié des créations nettes d'emploi se sont produites dans le secteur de l'intérim cette année-là. Or, les trois quarts des emplois intérimaires sont des emplois d'ouvriers non qualifiés aux niveaux de salaires peu élevés. Enfin, la quasi-absence d'inflation en 2009 (+ 0,1 %) a pesé sur les négociations salariales et la revalorisation du Smic en 2010.

Entre 1995 et 2010, les disparités de revenu salarial baissent, celles de salaire horaire sont stables

Sur la période 1995-2010, le revenu salarial moyen dans le 1^{er} quart (25 % de revenus salariaux les plus faibles) a augmenté plus vite que celui des autres quarts : + 1,7 % en moyenne annuelle en euros constants contre + 0,9 % dans le 2^e quart et environ + 0,6 % dans les deux suivants. Les disparités de revenu salarial ont donc légèrement baissé sur la période. Ainsi, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les mieux payés et celui des 25 % de salariés les moins bien payés a reculé de 12 à 10, alors qu'il avait très légèrement augmenté de la fin des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990 [Aeberhardt, Pouget et Skalitz, 2007]. Toutefois, depuis 2007, la récession en 2008 et 2009 suivie d'une reprise modérée en 2010, ce rapport a cessé de diminuer, de même que les disparités de revenu salarial. Si l'on s'intéresse aux 1 % des revenus salariaux les plus élevés, on voit même apparaître une hausse des disparités de revenu salarial depuis 1995 (*encadré 4*).

4. Le salaire journalier en EQTP est le revenu qu'un salarié retire d'une journée en EQTP pendant laquelle il a un contrat de travail. Il est passé de 65,05 euros en moyenne en 1995 à 70,19 euros en 2010 en euros constants. Compte tenu du passage aux 35 heures sur la période, le salaire horaire net moyen a augmenté plus fortement dans le même temps (de 11,55 euros à 13,88 euros en euros constants, soit + 1,24 % en moyenne annuelle).

5. L'évolution de la durée d'emploi en EQTP ne doit pas être interprétée comme celle du nombre d'heures effectivement travaillées : le nombre d'heures correspondant à un temps plein a baissé sur la période avec le passage aux 35 heures.

6. Voir *encadré 2*, p. 60 de l'édition 2010 de *France, portrait social*, dans l'article « la disparité des temps annuels de travail amplifie les inégalités salariales ».

Les très hauts revenus salariaux

Pour analyser les inégalités de revenus salariaux, on s'intéresse le plus souvent à l'écart entre le 1^{er} quart des salariés (les 25 % de revenus salariaux les plus faibles) et le 4^e quart, ou à celui entre les 10 % de salariés les mieux rémunérés et les 10 % les moins bien rémunérés. Néanmoins, si l'évolution à la hausse a été sensiblement plus forte dans les derniers centiles de la distribution de revenu salarial que dans le 4^e quart ou le dernier décile, un creusement des inégalités peut passer inaperçu quand on utilise le revenu salarial moyen des 25 % (ou des 10 %) de salariés les mieux payés [Amar, 2010]. De fait, en France de 1995 à 2010, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les mieux payés et celui des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les moins payés a diminué. L'étude du dernier centile de la distribution (les 1 % de revenus salariaux les plus élevés) permet d'enrichir l'analyse.

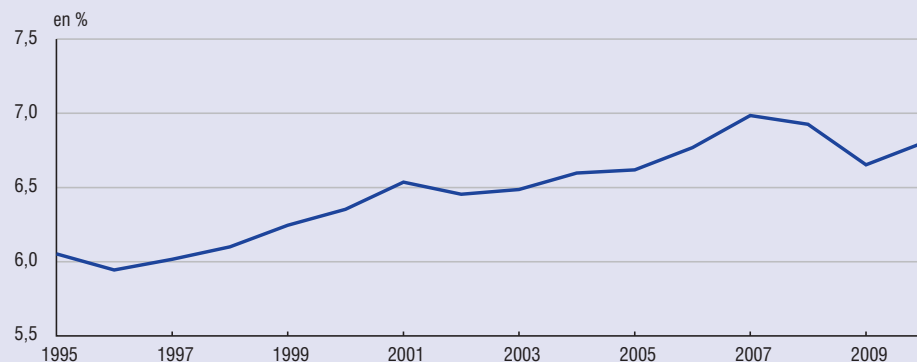
En 2010, une personne qui a perçu un revenu salarial supérieur à 80 100 euros fait partie des 1 % de salariés les mieux rémunérés. Les salariés de ce dernier centile ont perçu en moyenne 132 707 euros de revenu salarial, soit 2,4 fois plus que le revenu salarial moyen des salariés du dernier décile et 7,6 fois plus que le revenu salarial médian. Cette population est très masculine, les femmes représentant en 2010 seulement 16 % des salariés du dernier centile de revenu salarial. Néanmoins cette proportion est en augmentation sur la période 1995-2010 : en 1995 les femmes ne représentaient que 9 % des 1 % de salariés les mieux rémunérés.

Par ailleurs, en 2010, 88 % des salariés du dernier centile de la distribution de revenu salarial travaillent dans le secteur privé (contre 80 % sur l'ensemble de salariés).

Au cours de la période 1995-2010, la distribution de revenu salarial au-dessus de la médiane et jusqu'au 99^e centile inclus ne s'est pas déformée. Les revenus salariaux moyens ont évolué à peu près parallèlement, à un rythme annuel d'environ + 0,5 % : c'est vrai pour le 3^e quart, le 4^e quart, le dernier décile, le 91^e centile, etc., et le 99^e centile. En revanche, le revenu salarial moyen des « très hauts revenus salariaux » (les 1 % les mieux rémunérés) croît plus rapidement, de 1,5 % par an en moyenne en euros constants. Il avait augmenté à un rythme plus rapide jusqu'en 2007, mais a connu une baisse en 2008 et 2009 avant de repartir à la hausse en 2010. Le dernier centile est d'ailleurs le seul pour lequel se produit une baisse du revenu salarial pendant la crise. Cette baisse qui atteint au total 3,3 % vient du fait que la part variable du salaire est sensiblement plus élevée dans le haut de la distribution.

Entre 1995 et 2010, la part dans la masse salariale totale des « très hauts revenus salariaux » est passée de 6,1 % à 6,8 %. En 2007, cette part était montée à 7,0 %, mais elle a baissé à 6,6 % suite à la crise, avant de repartir à la hausse en 2010. Ainsi les écarts de revenu salarial entre les 1 % de salariés les mieux rémunérés et les autres ont globalement augmenté entre 1995 et 2010, même si cette tendance s'est inversée durant la crise.

Part du dernier centile dans la masse totale des revenus salariaux



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 1995, les 1 % de revenus salariaux les plus élevés représentaient 6 % de la masse totale des revenus salariaux. En 2007, ils en représentaient près de 7 %. En 2008 et 2009, cette part diminue avec la crise mais repart à la hausse en 2010.

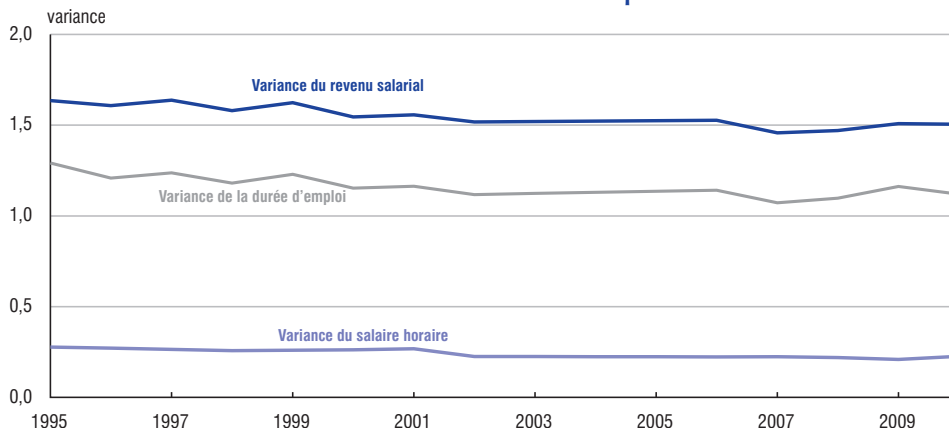
Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

Entre 1995 et 2010, les disparités de salaire horaire mesurées en termes de variance restent quasi stables. Les salaires horaires moyens dans les deux premiers quarts ont progressé très légèrement plus vite que ceux dans les deux derniers quarts. Mais cela n'a pas modifié significativement le rapport entre le salaire horaire moyen des 25 % de salariés les mieux payés à l'heure et celui des 25 % les moins payés, qui reste stable autour de 2,7. Ce rapport évolue en lien avec la conjoncture économique, orienté à la hausse dans les périodes d'accélération de l'activité et à la baisse dans les périodes de ralentissement : la part variable du salaire, qui dépend fortement de la conjoncture, est plus élevée pour les personnes dans le haut de l'échelle.

En recul depuis 1995, les « très petits temps partiels » sont en recrudescence depuis 2007

La baisse des inégalités de revenu salarial entre 1995 et 2010 s'explique par une diminution de 13 % des disparités de durée d'emploi en EQTP (figure 3). La durée d'emploi en EQTP des salariés « non à temps complet » (c'est-à-dire à temps partiel ou qui ont travaillé une partie de l'année seulement) a augmenté de 0,8 % en rythme annuel (soit + 18 jours EQTP sur l'ensemble de la période). Cependant, l'évolution n'est pas uniforme sur la période : si la durée d'emploi des salariés « non à temps complet » s'accroît entre 1995 et 2007, depuis cette date elle est orientée à la baisse. Au sein des salariés « non à temps complet », la situation des temps partiels se distingue de celle des temps complets en emploi une partie de l'année seulement. Pour les salariés à temps partiel, l'augmentation de la durée d'emploi en EQTP sur l'ensemble de la période 1995 à 2010 résulte de la hausse de près d'un cinquième de la quotité de travail (soit + 22,5 jours EQTP⁷). Entre 1995 et 2007, cette hausse concerne toute l'échelle des durées d'emploi, mais c'est dans le bas de la distribution qu'elle est la plus forte : cela se traduit par moins de « très petits temps partiels ». D'une part, le nombre d'employeurs moyen dans l'année tend à augmenter sur l'ensemble de la période (ce, au-delà de la forte sensibilité pro-cyclique de

3. Évolution de la variance du revenu salarial et de ses composantes entre 1995 et 2010



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population, mesurées en termes de variance, s'expliquent essentiellement par des disparités de durée d'emploi dans l'année. Sur la période 1995-2010, les disparités de revenu salarial ont légèrement baissé.

Note : en raison d'un problème d'intégration des déclarations des agences d'interim, les données ont été corrigées entre 2003 et 2005. La variance ici calculée est celle du logarithme du revenu salarial.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

7. Les salariés à temps partiel dont le nombre d'heures prévues au contrat n'aurait pas changé lors du passage de leur entreprise à la semaine de 35 heures connaissent une hausse « mécanique » de leur quotité de travail par rapport aux salariés à temps complet, qui participe à la hausse d'un cinquième de la quotité entre 1995 et 2010. L'importance de cette hausse « mécanique » est difficile à chiffrer du fait de la rupture de la chaîne DADS intervenue en 2002.

cette variable à la conjoncture économique) et, d'autre part, la durée moyenne de contrat par employeur a progressé de 7,5 jours EQTP pour les salariés à temps partiel. En revanche, depuis 2007, se produit un mouvement inverse. La baisse se produit à la fois dans le haut et dans le bas de la distribution des durées d'emploi, mais elle est plus forte dans le bas. Autrement dit, à partir de 2007, il y a davantage de « petits temps partiels ».

Pour les salariés à temps complet qui ont travaillé une partie de l'année seulement, c'est le nombre de jours pendant lesquels ils ont un contrat de travail qui augmente sensiblement sur l'ensemble de la période 1995-2010 (+ 12 jours). La hausse se produit seulement de 1995 à 2001 (+ 29 jours) et est suivie d'une période de stabilité. Depuis 2007, la durée d'emploi des salariés à temps complet une partie de l'année seulement diminue très sensiblement (- 17 jours de 2007 à 2010).

Des effets de « composition » interviennent également. La part des salariés « non à temps complet » a poursuivi pendant la deuxième moitié des années 1990 la hausse entamée au milieu des années 1980⁸. Comme la durée d'emploi en EQTP des salariés « non à temps complet » augmente également sur cette période, la durée moyenne en EQTP de l'ensemble des salariés progresse. Cependant, les années 2000-2001 marquent un tournant et, depuis, la part de salariés « non à temps complet » évolue à la baisse, de sorte qu'en 2010 cette part est revenue à un niveau proche de 1995. En effet, d'une part, les emplois temporaires marquent le pas et, d'autre part, la proportion de temps partiel se stabilise [Amar et Prost, 2011]. Aussi, la durée d'emploi moyenne en jours EQTP continue à progresser après 2001, en raison de la légère baisse de la part des salariés « non à temps complet » observée depuis cette date.

Les salariés des deux premiers quarts étant plus souvent « non à temps complet », c'est logiquement que la durée d'emploi en EQTP y augmente plus nettement. Pour les salariés du 1^{er} quart, la durée d'emploi en EQTP augmente ainsi de 1,06 % en rythme annuel (soit + 14 jours EQTP au total sur la période). Pour les salariés du 2^e quart, elle augmente de 0,23 % en rythme annuel (soit + 11 jours EQTP au total). Pour les salariés des 3^e et 4^e quarts, la hausse est limitée à 0,05 % (soit + 2,5 jours EQTP).

Le revenu salarial des hommes stagne depuis 2007, alors que celui des femmes continue à progresser, ramenant l'écart à 24 %

En 2010, les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 24 % en moyenne à celui des hommes. Cette différence est d'abord imputable à un salaire horaire moyen inférieur de 17,9 %. À cela s'ajoute une durée d'emploi en EQTP dans l'année plus faible de 7,4 % en moyenne, du fait de l'importance du temps partiel féminin.

Entre 1995 et 2007, le revenu salarial a crû en moyenne au même rythme annuel pour les femmes et pour les hommes, de sorte que l'écart moyen entre les hommes et les femmes est resté stable autour de 27,5 %. La crise commencée mi-2008, puis son aggravation en 2009 et la progression ralentie de la croissance de 2010, ont ramené cet écart à 24 %. Pendant la crise, la part variable du salaire, qu'il s'agisse des primes (incluses dans le salaire horaire) ou des heures supplémentaires (prises en compte dans le nombre d'heures rémunérées), a baissé. Or les hommes sont plus nombreux que les femmes à percevoir une rémunération pour heures supplémentaires (en 2009 par exemple, 53 % des hommes contre 37 % des femmes) et perçoivent davantage de primes (en 2009, ils touchent un montant total de primes en moyenne supérieur de 25 %). Lors du retour de la croissance, en 2010, ce sont des effets de composition qui jouent. En effet, la moitié des créations nettes d'emploi se sont produites dans

8. L'augmentation de la part des salariés « non à temps complet » peut être due aussi bien à des changements de condition d'emploi des salariés (voulus ou non) qu'à une évolution de la composition des entrées et sorties du marché du travail, c'est-à-dire, par exemple, l'arrivée de personnes qui ne travaillaient pas et qui entrent sur le marché du travail en tant que salariés à temps partiel. Il ne faut donc pas interpréter directement ce phénomène comme un indicateur de précarisation du marché du travail.

le secteur de l'intérim cette année-là et concernent davantage des hommes occupant des emplois d'ouvriers non qualifiés dans l'industrie. Ils ont des salaires horaires inférieurs à la moyenne et de plus sont entrés en cours d'année dans le salariat, ce qui pèse sur le revenu salarial des hommes. Ce rattrapage conjoncturel se vérifie donc à la fois pour le salaire horaire (où l'écart homme/femme moyen est passé de 19,4 % à 17,9 %) et pour la durée d'emploi (où l'écart homme/femme moyen est passé de 9,9 % à 7,4 %). En conséquence, depuis 2007, le revenu salarial des hommes a stagné, alors que celui des femmes continuait à progresser.

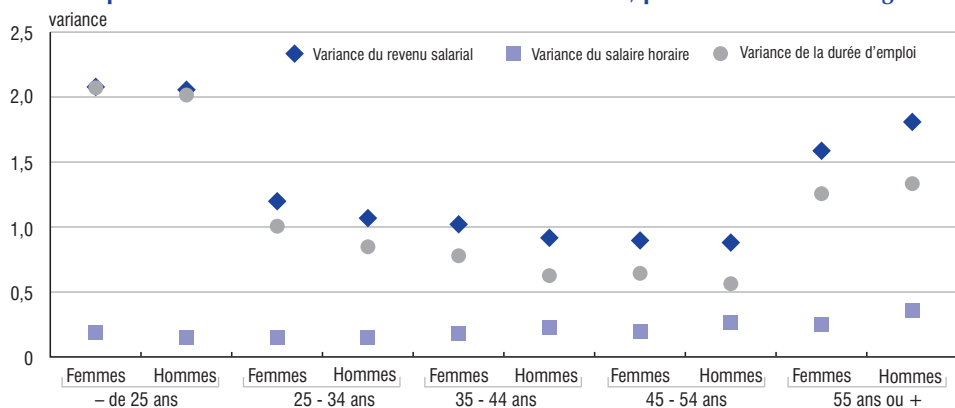
Un salaire horaire plus bas et une durée d'emploi sur l'année plus faible pèsent sur le revenu salarial des plus jeunes

Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. En 2010, les salariés de moins de 25 ans ont un revenu salarial moyen de 6 915 euros par an, les 25-34 ans de 16 820 euros, les 35-44 ans de 21 810 euros, les 45-54 ans de 24 360 euros, et les 55 ans ou plus de 24 440 euros.

Si les moins de 25 ans ont un revenu salarial plus faible en moyenne, c'est d'abord parce qu'ils ont une durée d'emploi moyenne dans l'année inférieure de 42,8 % à celle de l'ensemble de la population. De plus, la disparité des durées d'emploi annuelles est particulièrement élevée parmi les jeunes. Ces résultats sont amplifiés par des effets « d'entrée sur le marché du travail » (certains jeunes prennent un premier emploi en cours d'année, donc sont nécessairement à temps non complet sur l'année⁹). Si le revenu salarial des jeunes est plus faible en moyenne, c'est aussi parce qu'ils ont un salaire horaire moyen inférieur de 38,1 % à celui de l'ensemble de la population.

Pour les femmes comme pour les hommes, les disparités de revenu salarial diminuent avec l'âge jusqu'à 55 ans du fait de la baisse des disparités de durée d'emploi. *A contrario*, les disparités de salaire horaire augmentent après 25 ans et ce, à la fois pour les hommes et pour les femmes (figure 4). Avant 55 ans, les disparités de revenu salarial sont toujours plus élevées parmi les femmes que parmi les hommes. En revanche, chez les seniors, le revenu salarial des femmes est moins dispersé que celui des hommes.

4. Décomposition de la variance du revenu salarial en 2010, par sexe et tranche d'âge



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : pour les femmes entre 45 et 54 ans, les disparités de salaire horaire expliquent environ 31% des disparités de revenu salarial.

Note : la variance ici calculée est celle du logarithme du revenu salarial.

Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

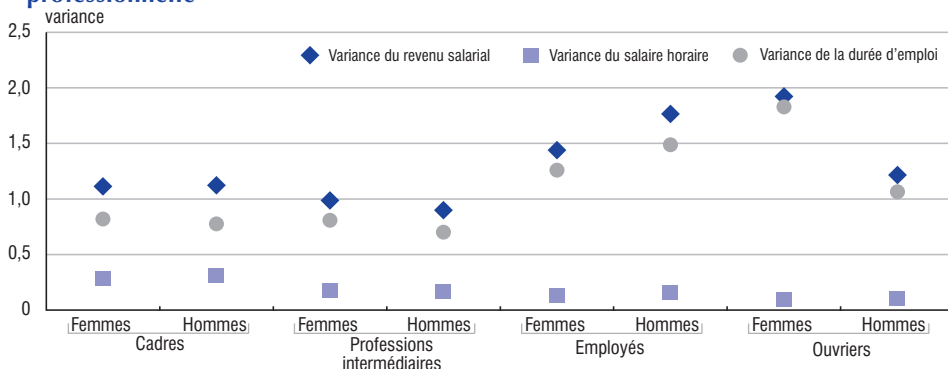
9. Faute de pouvoir isoler ces effets dans la source utilisée, on ne peut pas savoir si les écarts de durée d'emploi, hors premières entrées sur le marché du travail, restent particulièrement élevés (il est en effet difficile de distinguer les « jobs étudiants » des emplois qui correspondent véritablement à une première entrée sur le marché du travail). Les jeunes salariés semblent aussi plus souvent à temps partiel, sans qu'on puisse savoir s'il s'agit d'une situation choisie (par des étudiants par exemple) ou imposée.

Les ouvriers ont en moyenne un salaire horaire plus élevé et une durée d'emploi sur l'année plus longue que les employés

En 2010, les employés ont en moyenne perçu un revenu salarial de 13 240 euros, soit un peu moins que les ouvriers avec 14 380 euros. Par rapport aux employés, les ouvriers bénéficient à la fois d'un salaire horaire plus élevé (de 2,5 %) et d'une durée d'emploi plus longue (de 6,0 %). Le revenu salarial moyen des professions intermédiaires s'élève quant à lui à 22 060 euros. Enfin les « cadres, dirigeants de société salariés et professions intellectuelles » ont perçu en moyenne 39 310 euros.

Les différences entre hommes et femmes en termes de disparité de revenu salarial sont beaucoup plus marquées chez les employés et les ouvriers que chez les cadres et professions intermédiaires (*figure 5*). C'est pour les professions intermédiaires que les disparités de revenu salarial, mesurées en termes de variance, sont les plus faibles, à la fois pour les hommes et pour les femmes. Cela reste vrai, dans une moindre mesure, pour les cadres. Pour les femmes, les disparités de revenu salarial sont particulièrement élevées parmi les ouvrières, alors que pour les hommes elles sont plus fortes parmi les employés. Des effets de composition peuvent expliquer ces différences. En effet, les hommes employés travaillent principalement dans le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement-restauration et dans l'administration publique. Les femmes ouvrières travaillent, elles, plus souvent dans les activités scientifiques et techniques et dans la fabrication d'autres produits industriels. Les disparités de salaire horaire sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes, sauf pour les professions intermédiaires. Inversement, pour toutes les catégories socioprofessionnelles à l'exclusion des employés, les disparités de durée d'emploi sont plus élevées pour les femmes que pour les hommes, les femmes étant plus souvent que les hommes à temps partiel.

5. Décomposition de la variance du revenu salarial en 2010, par sexe et catégorie socio-professionnelle



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : pour les hommes ouvriers, les disparités de durée d'emploi expliquent environ 96 % des disparités de revenu salarial.

Note : la variance ici calculée est celle du logarithme du revenu salarial.

Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

20 % des salariés ont d'autres sources de revenus que leur revenu salarial en 2010

Le revenu salarial mesure l'ensemble des revenus que les personnes tirent de leur activité salariée au cours d'une année. En revanche, il ne tient pas compte des autres sources de revenus que ces salariés peuvent avoir par ailleurs. Or, ceux-ci ont pu connaître d'autres situations que le salariat dans l'année (comme le chômage par exemple). Ceci est d'autant plus vrai que l'on définit ici les salariés de manière « extensive » comme les personnes qui ont un

salaires quel qu'en soit le montant à un moment ou à un autre de l'année. D'après l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), en 2010, 20 % des salariés perçoivent à titre individuel un ou plusieurs autres types de revenus en plus de leur revenu salarial. Les allocations chômage et les pensions de retraites sont les deux principales sources de revenus individuels complémentaires des salariés : au cours de l'année 2010, 13 % des salariés ont touché des allocations chômage et 6 % des pensions et retraites (ils sont partis à la retraite dans l'année ou bien complètent leur pension par une activité salariée). Par ailleurs, 2,5 % ont perçu des revenus d'activité indépendante : soit ils ont changé de statut professionnel en cours d'année, soit ils cumulent activité salariée et activité indépendante (médecin exerçant à la fois en clinique et en libéral par exemple).

Les salaires constituent la quasi-totalité de la masse des revenus individuels perçus par les salariés (92 %). Toutefois, il est intéressant dans une optique « inégalités » de prendre en compte les autres types de revenus individuels perçus. En effet, certaines personnes ayant travaillé un faible nombre d'heures sur l'année sont plus susceptibles d'avoir connu une autre situation que celle de salarié, situation qui a pu générer d'autres revenus et qui explique ainsi la faiblesse de leur revenu salarial. Étudier l'apport des autres revenus perçus par les salariés complète l'analyse du seul revenu salarial et modifie l'échelle des revenus perçus. Ces modifications sont plus ou moins importantes selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou l'âge des salariés par exemple.

Parmi les 25 % de personnes aux plus faibles revenus salariaux, plus de la moitié ont perçu d'autres revenus liés à l'activité

Percevoir des allocations chômage, des retraites ou des revenus non salariaux est plus fréquent pour les salariés ayant un bas revenu salarial puisque le départ en retraite dans l'année ou l'épisode de chômage peuvent précisément être les raisons qui expliquent cette faiblesse de leur revenu salarial. De fait, en 2010, parmi le quart des salariés aux revenus salariaux les plus faibles (inférieurs au 1^{er} quartile), un peu plus de la moitié (52 %) ont eu la

6. Passage du revenu salarial au revenu individuel total : y compris revenus non salariaux, chômage, retraites

	Effet de l'intégration des revenus d'activité indépendante, des allocations chômage et des pensions de retraite			
	Augmentation (en %) du...			le rapport interquartile (Q3/Q1) passe de :
	... revenu moyen	... 1 ^{er} quartile (Q1)	... 3 ^e quartile (Q3)	
Sexe				
Hommes	8,7	13,1	4,5	2,0 à 1,9
Femmes	8,2	30,0	3,2	2,6 à 2,1
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	7,8	7,3	4,7	1,8 à 1,8
Professions intermédiaires	6,7	8,3	2,3	1,7 à 1,6
Employés	8,8	31,4	2,6	2,4 à 1,9
Ouvriers	9,6	31,6	2,8	2,1 à 1,6
Âge				
Moins de 25 ans	8,5	29,7	2,4	3,5 à 2,8
25 à 34 ans	6,0	16,4	1,7	2,0 à 1,7
35 à 44 ans	4,8	8,7	2,0	2,0 à 1,9
45 à 54 ans	5,3	7,4	2,8	2,0 à 1,9
55 ans ou plus	25,0	117,5	12,2	4,1 à 2,1
Ensemble	8,5	23,4	4,0	2,3 à 2,0

Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2010.

Lecture : en intégrant les revenus d'activité indépendante, les allocations chômage et les pensions de retraite, le 1^{er} quartile de la distribution des revenus individuels est supérieur de 13,1 % au 1^{er} quartile de la distribution du revenu salarial pour les hommes.

Sources : Insee ; DGFIP ; Cnaf ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2010.

même année d'autres revenus liés à l'activité, le plus souvent des allocations chômage (35 %), mais aussi des retraites (14 %) ou des revenus d'indépendant (4 %). Dans le 2^e quart de salariés, 18 % ont perçu de tels revenus en plus de leur revenu salarial et seulement 7 % et 6 % dans les 3^e et dernier quarts respectivement. Mécaniquement, l'effet d'intégrer ces autres revenus aux salaires va davantage relever les revenus du bas de l'échelle. De fait, sur l'ensemble des salariés, quand on ajoute ces autres revenus, le 1^{er} quartile est relevé de 23 % alors que la médiane et le 3^e quartile augmentent de 5 % et 4 % respectivement (*figure 6*).

Le 1^{er} quartile de revenu salarial des femmes augmente de 30 % quand on ajoute revenus d'indépendants, allocations chômage et retraites

En raison du temps partiel et de davantage d'interruptions d'emploi sur l'année, les femmes sont plus nombreuses à avoir des revenus salariaux peu élevés et le bas de l'échelle de ces revenus est donc relativement étale. À l'inverse, l'échelle des revenus salariaux des hommes est plus dense autour du 1^{er} quartile et se modifie moins avec la prise en compte des autres composantes du revenu individuel. Par conséquent, quand on ajoute les revenus d'indépendant, allocations chômage et retraites, la majoration est plus forte pour les femmes que pour les hommes : le 1^{er} quartile de revenu salarial augmente ainsi de 30 % pour les femmes contre 13 % pour les hommes.

Cette prise en compte des autres revenus ne compense pour autant pas les écarts de revenus annuels entre hommes et femmes. De fait, les femmes restent beaucoup plus nombreuses que les hommes à tirer de faibles revenus annuels de leur activité. Ainsi, par définition, un quart des hommes gagne moins sur une année que le 1^{er} quartile de revenu salarial des hommes, à savoir 14 000 euros par an. Les femmes sont 42 % à gagner moins que cette somme. Si l'on ajoute les autres revenus liés à l'activité, un quart des hommes perçoit moins de 15 840 euros par an en revenus liés à leur activité (c'est-à-dire en salaires, revenus d'indépendants, allocations chômage et retraites). Les femmes sont 46 % à gagner moins que cette somme.

Les revenus des salariés de moins de 25 ans restent bas quand on intègre les allocations chômage

C'est en début et en fin de vie active que les salariés sont le plus touchés par le chômage¹⁰ et qu'ils alternent plus souvent périodes d'emploi et de chômage. Ainsi, prendre en compte les allocations chômage dans les revenus des salariés modifie l'échelle des revenus surtout pour les salariés de moins de 25 ans et ceux de plus de 55 ans. C'est aussi vrai, dans une moindre mesure et plutôt dans le bas de l'échelle, pour les salariés de 25 à 34 ans.

Les salariés de moins de 25 ans ont plus fréquemment que les autres perçu des allocations chômage dans l'année (24 % des moins de 25 ans, contre 13 % de l'ensemble des salariés). Ces allocations permettent d'augmenter fortement les revenus des salariés les plus jeunes, comparativement aux autres salariés. Pour l'ensemble des salariés de moins de 25 ans, le 1^{er} quartile de revenu augmente de 28 % après prise en compte des allocations chômage et, mais cela joue peu, les autres revenus du travail (revenus d'indépendants). Ces parcours professionnels heurtés se voient aussi, dans une moindre mesure, pour la tranche d'âge suivante : 18 % des salariés de 25 à 34 ans ont perçu des allocations chômage dans l'année 2010 et ajouter ces allocations à leurs revenus issus du travail augmente donc le 1^{er} quartile de revenu de manière importante (15%).

10. Voir *fiche 3.4*.

Prendre en compte les autres revenus liés à l'activité a aussi un impact important sur les revenus annuels des salariés de plus de 55 ans, surtout en bas de l'échelle. 10 % des salariés de plus de 55 ans ont perçu des allocations chômage dans l'année et 30 % des pensions de retraite en plus de leurs autres revenus liés au travail. Sur la base du seul revenu salarial, les salariés de plus de 55 ans ont des revenus en moyenne plus faibles que ceux de 45-55 ans ; ils sont par ailleurs beaucoup plus nombreux à avoir un revenu salarial relativement bas. Cependant, une fois pris en compte l'ensemble des revenus liés à l'activité (et les pensions de retraite en particulier), la situation des salariés âgés apparaît en moyenne comparable à celle des 45-54 ans. La faiblesse du 1^{er} quartile de revenus salariaux des salariés de plus de 55 ans est donc très liée aux départs en retraites.

Plus touchés par le chômage, les employés et les ouvriers ont des revenus un peu plus élevés quand on ajoute les allocations chômage à leur revenu salarial

Le taux de chômage est plus élevé pour les ouvriers et les employés que pour les autres catégories socioprofessionnelles. Ils sont ainsi plus nombreux à avoir perçu des allocations chômage en plus de leur revenu salarial en 2010 (respectivement 18 % des ouvriers et 14 % des employés, contre 9 % des professions intermédiaires et 7 % des cadres). Les revenus des employés et des ouvriers apparaissent donc plus élevés quand on inclut les autres revenus liés à l'activité (et notamment les allocations chômage) et la majoration est mécaniquement plus importante en bas de l'échelle. Toutefois, inclure les autres revenus liés à l'activité présente ou passée ne change pas fondamentalement l'image que l'on peut avoir des revenus des ouvriers et des employés par rapport aux autres catégories sociales. Le constat que les employés sont plus nombreux que les ouvriers à avoir de faibles revenus liés à leur activité, déjà établi avec le revenu salarial, et lié à la fois à des emplois à temps partiel et des durées d'emploi inférieures à l'année, reste valide : un quart des ouvriers ont des revenus inférieurs à 13 200 euros par an en 2010 ; c'est aussi le cas de plus d'un tiers des employés. ■

Pour aller plus loin

Salaires

- Les très hauts salaires ont augmenté plus vite que les autres sur la période 2002-2007.
« Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première* n° 1288, avril 2010.
- Après avoir fortement augmenté dans les années 1990, la proportion de CDD se stabilise dans les années 2000.
« Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990 », *Insee Références* Emploi et salaires, édition 2011.

Niveau de vie des salariés

- Quatre facteurs permettent de rendre compte de l'essentiel des inégalités de niveau de vie entre salariés : le salaire horaire net, le volume de travail rémunéré, la composition du ménage dans lequel ils vivent et les revenus individuels apportés par les autres membres du ménage.
« Écarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps partiel et des durées d'emploi », *Insee Références* Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2011.
-